

УДК 65.01

Мишарин Н.М., Анни О.П., Кондрачук О.Е.

ОПТИМИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Аннотация: в статье рассматривается оптимизация процесса приема новых сотрудников, проблемы приема и рекомендации по улучшению и повышению уровня приема новых сотрудников в компаниях.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, адаптация, управление человеческими ресурсами, менеджмент, правила адаптации персонала, методы адаптации персонала.

Адаптация – это процесс, с помощью которого сотрудники приспосабливаются к работе в новой организации. Каждый человек испытывает стресс при смене работы, будь то студент или опытный работник. Легко испытывать беспокойство по поводу того, все ли с вами будет в порядке, сможете ли вы наладить отношения с коллегами и как будете взаимодействовать с начальником. Немногие люди приходят на работу сразу, и, согласно исследованию SuperJob, на то, чтобы освоиться на новом рабочем месте, может уйти от одного до четырех месяцев.

Для работодателей важно сделать адаптацию новых сотрудников быстрой и безболезненной. Исследование показывает, что только 27% компаний организуют предварительную адаптацию новых сотрудников (процесс, в ходе которого сотрудники адаптируются к новой среде до прихода в компанию).

Большинство тех, кто увольняется с работы в течение первых шести месяцев работы, принимают это решение в течение первых 2–3 недель. Успешная адаптация сотрудников позволяет избежать затрат на поиск и обучение сотрудников взамен уволившихся.

Задачи адаптации сотрудников со стороны работодателя заключаются в:

– поддержании коммуникации с новыми сотрудниками, чтобы они чувствовали себя приветствованными и включенными в коллектив;

- обеспечении доступа новых сотрудников к необходимой информации, инструментам и ресурсам для выполнения своих задач;
- объяснении целей организации и ожиданий от новых сотрудников;
- помощи в ориентации в организации и ее культуре, включая правила, процедуры и обычаи;
- предоставления обратной связи на ранней стадии работы, чтобы помочь новым сотрудникам раскрыть свой потенциал и улучшить свою производительность;
- обеспечении возможностей для обучения и развития новых сотрудников, чтобы они могли стать более эффективными и продуктивными в своей работе;
- помощи в устранении препятствий, которые могут возникнуть у новых сотрудников в рабочей среде;
- содействию в создании сильной команды, чтобы новые сотрудники могли чувствовать себя частью сообщества и становиться важным звеном в работе организации.

Оптимизация процесса адаптации персонала в организациях сферы услуг может быть достигнута путем применения следующих мер.

1. Создание программы адаптации: организация должна разработать программу адаптации, которая будет охватывать все важные аспекты работы, включая культуру компании, процедуры и правила работы, общение с клиентами, и т. д.

2. Организация работы наставников: наставники должны назначаться для новых сотрудников, чтобы помочь им адаптироваться в новом окружении. Наставники должны обладать хорошим опытом работы в компании и иметь навыки обучения.

3. Проведение обучения: новые сотрудники должны проходить обучение по всем важным аспектам работы. Это может быть в форме лекций, семинаров, тренингов или онлайн-курсов.

4. Организация работы в группах: работа в группах поможет новым сотрудникам быстрее адаптироваться в новом коллективе. Они смогут общаться, обмениваться опытом, задавать вопросы и получать поддержку друг от друга.

5. Систематический контроль и обратная связь: новым сотрудникам нужно давать обратную связь о том, как они справляются с работой. Также нужно проводить регулярный контроль за их работой и своевременно устранять возникающие проблемы.

6. Создание комфортных условий: организация должна создавать комфортные условия для работы новых сотрудников, такие как удобное рабочее место, доступ к необходимой информации, необходимое оборудование и т. д.

Помощь новому сотруднику на рабочем месте является важным аспектом его адаптации и повышения производительности труда. Это может быть в форме оказания информационной поддержки, объяснения процессов работы, показа, как использовать инструменты и технологии, а также наставничества и обучения. Кроме того, помощь новому сотруднику на рабочем месте способствует созданию дружелюбной и коллаборативной рабочей атмосферы.

Предлагаемые рекомендации направлены на оптимизацию системы управления онбордингом новых сотрудников, что позволит повысить уровень престижа организации, улучшить качество предоставляемых услуг и увеличить прибыль организации.

Список литературы

1. Масилова М.Г. Социальная ориентированность как составляющая управленческой компетентности руководителя / М.Г. Масилова, Н.Н. Богдан // Управленец. – 2014. – №3 (49). – С. 24–29. EDN SKEUVL.

2. Карташова Л.В. Организационное поведение / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломанидина. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 220 с.

3. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://planfact.io/blog/posts/snachala-bolno-potom-priyatno-adaptaciya-novyh-sotrudnikov-3-podhoda> (дата обращения: 01.06.2023).

Мишарин Никита Максимович – студент, Уральский государственный университет путей сообщений, Россия, Екатеринбург.

Анни Олег Павлович – студент, Уральский государственный университет путей сообщений, Россия, Екатеринбург.

Кондрачук Ольга Евгеньевна – старший преподаватель,
ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет путей сообщения», Рос-
сия, Екатеринбург.
